



## Memoria de la Webinar: "Transversalidad de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas Locales"

La Transversalidad de la Igualdad de Género en las políticas públicas es una de las líneas importantes de trabajo del PNUD en la región. Desde 2010 PNUD viene el proyecto "Superando Obstáculos para la Transversalidad de Género en América Latina y el Caribe" que con el apoyo de la Agència Catalana de Cooperació (ACCD) al Desenvolupament nos ha permitido avanzar en:

- Fortalecer las bases conceptuales sobre la transversalidad de género en la región.
- Generar propuestas metodológicas a partir de las prioridades planteadas por operadores de la TG en la región: en capacidades institucionales, en evaluación de políticas de igualdad.
- Generar y dinamizar una red de operadoras y especialistas en TG integrada por unas 150 personas de la región, que retroalimenta los debates, los productos, etc.
- Identificar experiencias de TG de la región que son un termómetro para medir algunos avances y aprendizajes desde la práctica.

En 2014 PNUD lanzó una convocatoria regional que llamamos "Experiencias que marcan la diferencia" con la que pretendíamos Identificar iniciativas que mostraran resultados claros y aportaran evidencia de cómo habían implementado la estrategia. Y también aprender no sólo de las buenas prácticas, si no también, de los errores que podían dar pistas para mejorar en la implementación de la estrategia de transversalidad de la igualdad de género. Más del 60% de las experiencias que se presentaron a la convocatoria se desarrollaron en ámbitos subnacionales y locales.

El análisis de estas experiencias nos mostró que en la última década, se ha mantenido en la región una creciente tendencia a la descentralización territorial de los mecanismos de la mujer o de la igualdad de género, aunque las situaciones sobre la estabilidad y suficiencia de los organismos descentralizados son muy dispares entre los diferentes países. Desde esos espacios institucionales, y en muchos casos en colaboración con las organizaciones de mujeres, se han implementado políticas públicas locales con perspectiva de género, y se ha promovido un fortalecimiento de las sinergias entre las instancias nacionales y locales. Estos esfuerzos de transversalización de la igualdad de género desde los ámbitos subnacionales han debido lidiar con múltiples desafíos tanto internos como externos.

## 1. Objetivos

Desde el Área de Género del Centro Regional del PNUD creemos que la región tiene experiencia y conocimientos sobre la implementación de la estrategia de transversalidad de la igualdad de género. Por ello queremos promover este espacio virtual de discusión y debate constructivo y colectivo.

La actividad es organizada por el Área de Género del Centro Regional del PNUD, con el apoyo de la Agència Catalana de Cooperació (ACCD) al Desenvolupament en el marco del proyecto "Superando Obstáculos para la Transversalidad de Género en América Latina y el Caribe", con los siguientes objetivos:

- a) Conocer algunas de las experiencias destacadas en transversalidad de género impulsadas por instituciones subnacionales de la región.
- b) Y además reflexionar colectivamente en torno a las oportunidades que el contexto actual y futuro ofrece para avanzar en el logro de la igualdad de género en los ámbitos locales.

## 3. Agenda

Participaron en la webinar especialistas en género, activistas a favor de los derechos de las mujeres, representantes de gobierno, academia y organizaciones de la sociedad civil que forman parte de la Red de Mainstreaming de Género y personal del PNUD y de otras agencias del Sistema de Naciones Unidas.

La webinar tuvo una duración de aproximadamente dos horas, y se desarrolló de la siguiente forma:

1. Palabras de bienvenida (PNUD) (5 minutos)
2. Presentación sobre transversalidad de género en las políticas públicas locales de América Latina y el Caribe. (Flavia Tello). 15 minutos
3. Presentación **de 3 experiencias locales destacadas:**  
["Integración transversal del enfoque de género en el quehacer municipal de Heredia"](#)  
(Costa Rica)  
["Transversalización de la equidad de género al interior de la administración municipal de Medellín"](#) (Colombia)  
["Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género y Derechos de las Mujeres en Bogotá"](#)(Colombia)
4. Ronda de preguntas y respuestas (20 minutos)
5. Ronda de comentarios (20 minutos)
6. Síntesis y cierre (10 minutos)

#### 4. Provocadoras del intercambio

Neus Bernabeu e Ivonne Urriola, del Área de Género del Centro Regional del PNUD fueron las facilitadoras del encuentro. Y contamos con varias expositoras:



##### **Flavia Tello**

Es argentina, Licenciada en Administración con Orientación Municipal. Es Máster en Dirección y Gestión Pública Local de la Unión Iberoamericana de Municipalistas y la Universidad Carlos III de Madrid, y Máster en Género, Sociedad y Política de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO); habiendo participado también en diversos cursos, seminarios y congresos sobre gobierno y desarrollo local. Actualmente se desempeña como Responsable de relaciones institucionales de la Unión Iberoamericana de Municipalistas y Secretaria Técnica de la Red Iberoamericana por Agendas Locales de Género.

**"Transversalización de la equidad de género al interior de la administración municipal de Medellín" (Colombia)**

##### **Gloria Isabel Montoya Barato**



Contadora y trabajadora social, magíster en género y políticas públicas FLACSO Argentina (2014). Profesional Secretaría de las Mujeres Alcaldía de Medellín, trabaja en el Proyecto Transversalización de la perspectiva de género al interior de la administración municipal.

---

##### **Claudia Patricia Isaza**



Trabajadora social. Tiene una Maestría en Salud Pública. por la Universidad de Antioquia y se ha especializado en investigación social. Actualmente Líder de Proyecto (encargada) del proyecto de Transversalización al Interior de la Administración.

---

**"Integración transversal del enfoque de género en el quehacer municipal de Heredia" (Costa Rica)**

##### **Estela Paguaga**



Estela Paguaga Espinoza, Psicóloga, feminista. Especialista en Violencia Intrafamiliar y de Género por la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional. Coordina desde hace 11 años la Oficina de Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad de Heredia.

---

**"Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género y Derechos de las Mujeres en Bogotá" (Colombia)**

**Luz Yanira Garzón**



Economista, Magister en Estudios de Género Área Mujer y Desarrollo. Actualmente es Directora de Derechos y Diseño de Políticas de la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá. Se ha desempeñado como Asesora en la implementación de la política institucional por la igualdad de género en la Fundación Plan.

Para obtener más información sobre los resultados y datos de contacto de las experiencias que se presentaron en el conversatorio, haga click sobre el nombre de cada una de ellas:

	<p>Colombia</p> <p><a href="#">Transversalización de la Equidad de Género al interior de la Administración Municipal.</a></p> <p>Secretaría de las Mujeres de la Alcaldía de Medellín.</p>	<p>Fuerte apuesta política al fortalecimiento institucional como eje impulsor de políticas de igualdad y como engranaje para una efectiva transversalización del enfoque de género en a los distintos ámbitos de gestión pública municipal. Destaca por los procesos de concertación, capacitación, asesoría técnica y seguimiento impulsados.</p>
	<p>Costa Rica</p> <p><a href="#">Integración transversal del enfoque de género en el quehacer municipal.</a></p> <p>Municipalidad de Heredia</p>	<p>La iniciativa ha desarrollado con claridad y fundamentos el proceso de incubación y formulación de una política pública que incorpora la transversalidad de la igualdad de género con el fin de disminuir las brechas sociales y de género y la promoción de la inclusión de la diversidad en la gestión local de forma coherente con la política nacional de igualdad.</p>
	<p>Colombia</p> <p><a href="#">Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género y Derechos de las Mujeres en Bogotá.</a> Secretaría Distrital de la Mujer de la Alcaldía de Bogotá.</p>	<p>Es una iniciativa que ha puesto en marcha no sólo mecanismos sino también normas municipales para garantizar la sostenibilidad del proceso. El modelo de transversalidad de género es un aporte innovador a los procesos de transversalidad.</p>

## **5. Síntesis del intercambio**

Después de las presentaciones de las expositoras ellas respondieron algunas preguntas específicas:

**En Medellín han elaborado una ruta de transversalidad del enfoque de género en los procesos del sistema de gestión de la calidad ¿podrían explicarnos en qué consiste esa ruta y cómo la implementarán?**

Retomando los elementos de otras experiencias han desarrollado una Ruta de Transversalidad en los procesos de gestión de la calidad impulsados por la Alcaldía como parte de la modernización de la Administración Pública. Como Medellín no tiene acuerdos políticos que obliguen a transversalizar, la perspectiva de género; la revisión de procesos de calidad se presentó como una oportunidad para introducir la perspectiva de género en salud, educación, fortalecimientos de la ciudadanía, desarrollo, gestión social del riesgo, etc. Iniciaron realizando un análisis de género del funcionamiento de los procesos, objetivos y enfoques. Como los procesos tienen un normograma que los regula, han incidido para visibilizar las normas y políticas nacionales e internacionales relacionadas con género en cada una de las áreas de abordaje. También han incluido unos glosarios con unos conceptos propios de la agenda feminista que hagan posible ampliar la comprensión. Adicionalmente realizan un diagnóstico de la capacidad y voluntad institucional para incorporar la perspectiva de género en un proceso determinado. Como el personal que participa mayoritariamente en las mesas de coordinación de los procesos, tiene contratos por servicios, se requiere constantemente insistir con la sensibilización y capacitación de los funcionarios. Como los procesos tienen un conjunto de indicadores relacionados con los proyectos implementados por cada Secretaría lo que han hecho es priorizar uno o dos proyectos dentro de ese proceso, que sean concordantes con acciones afirmativas que implementa la Secretaría de las Mujeres. En una segunda fase se realizan procesos de capacitación a servidores y servidoras, asistencias técnicas especializadas y una identificación de acciones de mejora para incorporar en dichos procesos. Se está implementando un mecanismo de monitoreo y evaluación que les permita ir midiendo los avances. La secretaria es la responsable pero cada dependencia se hace corresponsable en cada uno de los procesos.

**En Heredia ustedes han desarrollado algunos mecanismos institucionales para involucrar a las diversas áreas de la alcaldía en la implementación de la política de Igualdad y Equidad. ¿Podrían explicarnos de qué mecanismos se trata y como han funcionado?**

Ha sido clave involucrar al Consejo Municipal, pero esto no ha sido fácil por un tema de agendas y tiempos. La estrategia ha sido solicitar sesiones extraordinarias para ver como punto único los temas de capacitaciones en género y ha habido bastante apertura a destinar sesiones a capacitación en género. Esto ha dado resultados porque todos y todas las integrantes del Concejo deben participar en estas sesiones extraordinarias. La Alianza con el Consejo les ha permitido aumentar cinco veces el presupuesto inicial que tenía el área y crear la comisión mixta de

seguimiento de implementación de la política que establece un proceso de rendición de cuentas cada seis meses y mensualmente en la parte operativa de esta comisión.

A nivel interno, áreas claves han sido comunicación, control interno, planificación y recursos humanos. Lo que se ha hecho es seguir sensibilizando y capacitando al funcionariado de estas áreas para que implementen las acciones de transversalidad. Ello ha dado como resultado que varias de esas personas formadas estén desarrollando mecanismos innovadores para que el resto de las instancias respondieran también a los requerimientos de la transversalización en la información que se difunde en la página web, en el seguimiento a la implementación de la política y en las preguntas sobre los aportes a la equidad de género en el sistema de control interno.

También a nivel de la comunidad se ha fortalecido el trabajo con organizaciones de mujeres, que no se conocían entre ellas y por medio de la política de género se ha logrado constituir la red cantonal de mujeres. Ha sido estratégico fortalecer las alianzas entre ellas y darles la posibilidad de seguir reuniéndose.

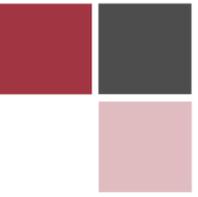
**En Bogotá han desarrollado un Modelo de Transversalización de Género ¿podrían explicarnos con más detalle en qué consiste este modelo y si creen que podría ser adaptado para otras experiencias de la región?**

El modelo para la transversalidad de la igualdad de género en Bogotá busca identificar la desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres y cómo esto se cristaliza en las decisiones de gobierno. Creemos que no basta con hacer algunas acciones de coordinación o algunos eventos, sino que hay que ir al fondo de las políticas y avanzar en este desmonte de la desigualdad y la discriminación. Nuestro punto de partida busca permear los temas de género en las entidades del distrito y los sectores en articulación con otras estrategias de la política. La transversalidad es como sabemos una estrategia, pero al lado de esta está la corresponsabilidad. Esto significa que trabajamos con las organizaciones de Mujeres, pero que también tenemos un sistema de coordinación del Distrito Capital en el tema de la política de género que tiene dos niveles: a. un nivel directivo que se reúne cada 3 meses y que es quien toma decisiones y coordina al interior de la entidad los temas de género; y b. tenemos un nivel técnico que se reúne mensualmente y que es el que coordina con nuestro equipo. También es fundamental la articulación con los territorios para llevar a las 20 zonas de la ciudad las acciones de transversalización. Las acciones que impulsamos se organizan en 2 dimensiones: 1. Institucionalización: entornos laborales, lenguaje incluyente, sistemas de información y comunicación, observatorios, encuestas, etc. y 2. La dimensión relacionada con la misionalidad de las entidades que se concreta en políticas, programas y proyectos y allí lo que buscamos es llevar a cabo la incorporación transversal de la igualdad a partir de caracterizar el sector, diagnosticar como está la transversalidad de género y realizar toda una concertación de las acciones en tiempos determinados y el seguimiento a la implementación de estos planes. Nuestra propuesta de modelo está abierta para quien desee conocerla más en detalle y ver posibilidades de adaptar y replicar en otros lugares.

Posteriormente se generó un rico intercambio donde se abordaron una serie de temáticas interrelacionadas sobre los retos de los procesos de transversalidad de género en los ámbitos subnacionales a partir de la experiencia de las participantes que sintetizamos a continuación:

- En los espacios locales se dan las condiciones más adecuadas para incorporar la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres. Se dan las oportunidades para trabajar en planes estratégicos realmente participativos, de legitimación de las políticas públicas diseñadas a partir de estos procesos y que dan oportunidad al control y la auditoría social y promueven la rendición de cuentas.
- En general en la región se identifica que falta apropiación por parte de los servidores públicos, es necesario más involucramiento porque aunque hay iniciativas y discurso sobran aún resistencias.
- Aún se trabaja mucho concienciando y sensibilizando a gente con un cierto compromiso, pero es importante en contar con la “otra gente” que tiene resistencias a trabajar el tema, pero en muchos casos son quienes toman decisiones.
- Los procesos de transversalidad de género requieren un alto nivel de compromiso de las personas que los están impulsando, de dedicación de tiempo, de habilidades de negociación, etc.. Y a veces ese factor humano, no lo tomamos tanto en cuenta haciendo más énfasis en la institucionalización.
- Hay un riesgo alto a la burocratización y mecanización de los procesos de transversalidad. En algunos casos el énfasis en generar mecanismos y procedimientos, podría hacer perder o evaporar ese espíritu transformador de la transversalidad y el objetivo de generar impactos en la vida de las personas y en los entornos de la desigualdad en nuestros países.
- Hay retos en utilizar estrategias creativas en los procesos de sensibilización (por ejemplo especialistas en pedagogía para hacer accesible los conocimientos de género) y también abordar temáticas no tradicionales: como la interseccionalidad y la diversidad sexual, entre otras, utilizar metodologías de la educación popular participativas y vivenciales que permitan apropiarse de los contenidos de otra manera y permear la subjetividad de las personas.
- Otro reto importante tiene que ver con los mecanismos de monitoreo y evaluación de la transversalidad de género.
- Es central seguir sosteniendo las alianzas con el movimiento de mujeres, ya que a través de la incidencia del movimiento se abren puertas para incorporar género en las agendas intersectoriales.
- Hay que continuar trabajando y profundizando en la cultura organizacional para el abordaje de las resistencias. Algunas experiencias están impulsando procesos de diagnósticos de las culturas organizacionales desde la perspectiva de género.

Si desea escuchar la [grabación completa](#) de la webinar haga click en este [enlace](#) . A continuación encontrará las presentaciones de la webinar.



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*

# "Transversalidad de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas Locales"

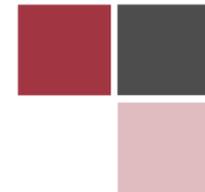


*uim*

El municipio es a la libertad

UNIÓN IBEROAMERICANA  
DE MUNICIPALISTAS

lo que la escuela primaria es a la ciencia



# LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Va más allá de acciones dirigidas específicamente a las mujeres, y se plantea como una acción complementaria que tiene como objeto contrarrestar los efectos de la desigualdad que pueden tener las políticas generales



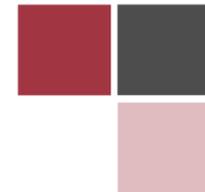
# En la práctica, la estrategia de transversalidad de género implica:



- Voluntad política.
- Fortalecer las políticas específicas de modo complementario a esta estrategia.
- Asignar estructuras organizativas
- Aplicar el análisis de género de manera sistemática. Sistemas de asignación clara de responsabilidad y rendición de cuentas.
- Trabajo en red.
- Promover una cultura organizativa orientada hacia la igualdad de género.
- Asignar recursos financieros y humanos adecuados y suficientes.
- Desarrollar programas de formación en género.
- Diseñar sistemas de seguimiento y evaluación de la estrategia.
- Intervenir en los procesos internos, en los planes, políticas y programas de la institución, en los presupuestos, en las políticas de recursos humanos, etc.

López, Irene (2007:13), y América Latina Genera “Gender Mainstreaming y empoderamiento”

# NUDOS CRÍTICOS DE LAS POLÍTICAS Y LA TRANSVERSALIDAD:



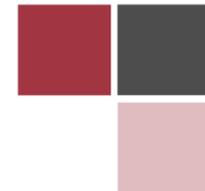
- RESISTENCIA A LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
- DÉFICITS DE INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO
- INTERSECCIONALIDAD DE GÉNERO
- LA DÉBIL (Y AMBIGUA) INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO
- PRESUPUESTOS inSENSIBLES AL GÉNERO
- CARENCIA DE AUDITORÍAS GUBERNAMENTALES DE GÉNERO
- VISIÓN GLOBALIZADA DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES



# EL DESAFÍO PARA LAS CIUDADES, EL DESAFÍO PARA LA UIM



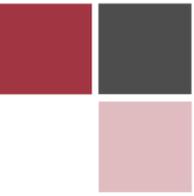
Sensibles a que los desequilibrios entre mujeres y hombres continúan influyendo en todos los ámbitos de la vida, vemos prioritaria la necesidad de nuevos enfoques, nuevas estrategias y nuevos métodos, que vayan dirigidos cada vez a un nivel más alto y más amplio, que incluya un espectro más amplio de agentes implicados.



## NUESTRO COMPROMISO

La UIM viene apostando de manera firme y consolidada por la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas locales, de manera transversal al conjunto de ámbitos de la gestión municipal a través de diversos instrumentos





# CÓMO?

A través de sus programas de cooperación en red, sus acciones de formación, asistencias técnicas y gestión del conocimiento, viene incorporando de manera transversal en todos los casos, y específica en otros, la perspectiva de igualdad de género.

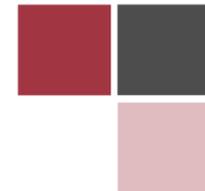




# POR QUÉ?

Apostamos por la igualdad desde el convencimiento de que trabajando directamente con quienes diseñan las agendas de gobierno a nivel local se podrá lograr una visión y compromiso con la inclusión y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.





# Gracias por vuestra atención

**Flavia Tello Sánchez**

Directora del Gabinete Técnico  
Responsable de la Unidad de Género  
Unión Iberoamericana de Municipalistas

Secretaria Técnica de la Red Iberoamericana de Municipios por la  
Igualdad de Género

[flaviatello@uimunicipalistas.org](mailto:flaviatello@uimunicipalistas.org) -  
[redgenero@uimunicipalistas.org](mailto:redgenero@uimunicipalistas.org)

+34 958215047 ext. 301



Municipalidad de Heredia

# Política de Igualdad y Equidad de Género

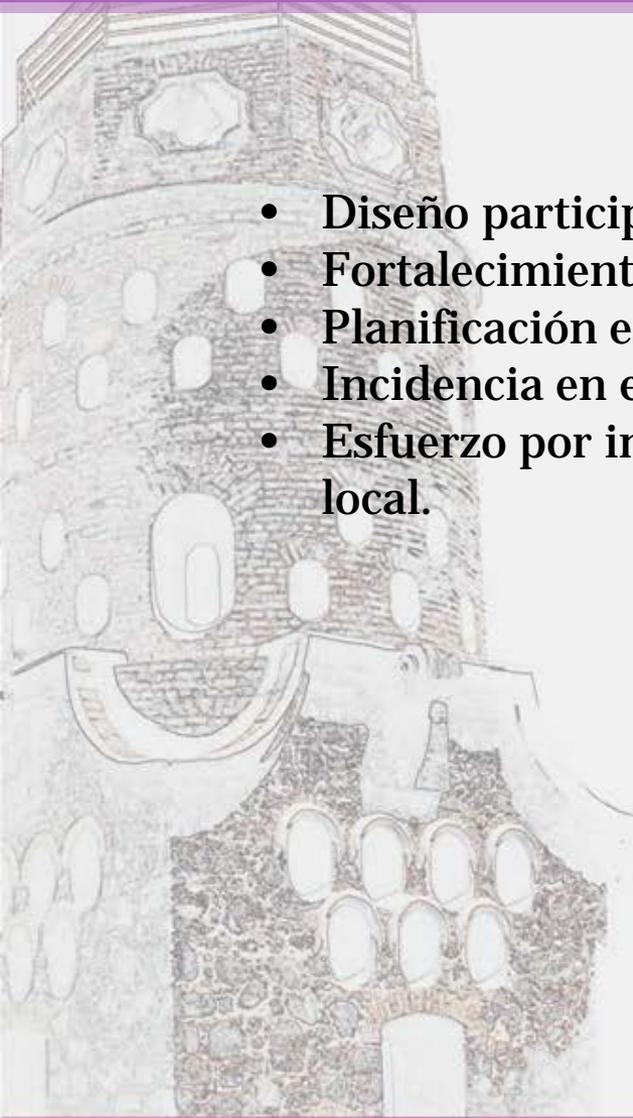


# PROCESO DE ELABORACIÓN



# Alcances

- **Diseño participativo y coordinación interinstitucional**
- **Fortalecimiento del mecanismo de igualdad**
- **Planificación estratégica: política y plan de acción**
- **Incidencia en el plan de desarrollo municipal**
- **Esfuerzo por integrar el enfoque de género en el gobierno local.**



# Desafíos

- Integración transversal del enfoque de género en el Gobierno Local.
- Mayor involucramiento de las autoridades locales
- Mejorar el mecanismo de seguimiento
- Construir indicadores específicos para medir los avances en el cierre de brechas de género.



• Gracias!

